

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ КОМІСІЄЮ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

AREAS OF IMPROVEMENT OF THE RESOLUTION OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES BY THE COMMISSION ON LABOR DISPUTES

Уварова Н.В.,

*здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ*

У статті, на основі аналізу норм чинного законодавства України та наукових поглядів вчених, визначено напрями удосконалення вирішення індивідуальних трудових спорів Комісією з трудових спорів. Наголошено, що повноцінна реалізація запропонованих зауважень і рекомендацій щодо удосконалення вирішення індивідуальних трудових спорів Комісією з трудових спорів має значним чином підвищити якість, ефективність та дієвість даного механізму.

Ключові слова: індивідуальні трудові спори, удосконалення, комісія з трудових спорів, нормативно-правовий акт.

В статье, на основе анализа норм действующего законодательства Украины и научных взглядов ученых, определены направления совершенствования разрешения индивидуальных трудовых споров Комиссией по трудовым спорам. Отмечено, что полноценная реализация предложенных замечаний и рекомендаций по совершенствованию разрешения индивидуальных трудовых споров Комиссией по трудовым спорам должно в значительной степени повысить качество, эффективность и действенность данного механизма.

Ключевые слова: индивидуальные трудовые споры, усовершенствования, комиссия по трудовым спорам, нормативно-правовой акт.

In the article, on the basis of analysis of the norms of the current legislation of Ukraine and scientific views of scientists, the directions of improvement of the resolution of individual labor disputes by the Commission on labor disputes are determined. It was emphasized that the full implementation of the proposed observations and recommendations for improving the resolution of individual labor disputes by the Commission on Labor Disputes should significantly improve the quality, efficiency and effectiveness of this mechanism.

Key words: individual labor disputes, improvement, commission on labor disputes, normative-legal act.

Постановка проблеми. На нашу думку існування КТС у її нинішньому вигляді, тобто як органу уповноваженого на вирішення індивідуальних трудових спорів ніяким чином не посягає на правосуддя. Адже, по-перше, даний орган створюється на конвертерному підприємстві (в установі, організації) його (її) трудовим колективом для вирішення однорідних правових спорів (а саме трудового характеру), що виникають в середині цього підприємства (в організації, установі); по-друге, розгляд спору у КТС не позбавляє і не обмежує, згідно із діючим законодавством, сторони даного спору у праві на звернення до суду. Натомість позбавлення КТС повноважень на вирішення індивідуальних трудових спорів щодо порушення, прав та або законних інтересів найманих працівників під час застосування законодавства про працю, тобто перетворення КТС виключно на примирний орган, на наше переконання, суттєво зменшує гарантії прав і законних інтересів найманих працівників у сфері праці. Адже КТС – це інституція, головним завданням якої є захист прав і законних інтересів найманих працівників. Процедура вирішення трудових спорів у КТС простіша і доступніша, порівняно із судовою, і у ряді випадків її буває достатньо для розв'язання розбіжностей між роботодавцем та найманим працівником.

Стан дослідження. Багато проблемних питань щодо розгляду індивідуальних трудових спорів у

позасудовому порядку були предметом дослідження у роботах: Л.Г. Большакової, В.С. Венедиктова, В.Я. Гоца, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, Р.І. Кондратьєва, О.В. Лавриненка, І.Я. Кисельова, О.М. Курінного, Л.І. Лазор, В.В. Лазора, Р.З. Лівшиця, А.Ю. Пашерстника, П.Д. Пилипенка та багатьох інших. Однак, незважаючи на велику кількість досліджень, недостатньо розробленою залишається проблема удосконалення вирішення індивідуальних трудових спорів Комісією з трудових спорів.

Саме тому **метою статті** є: визначити напрями удосконалення вирішення індивідуальних трудових спорів Комісією з трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. Визначаючи шляхи удосконалення діяльності КТС, в першу чергу необхідно зазначити, що важливим моментом є питання про обов'язковість створення КТС на підприємствах, в установах, організаціях. Справа у тому, що з одного боку із положень КЗпП слідує, що організація такого органу на підприємстві, в установі організації, за наявності певної кількості працюючих, є обов'язковою. Однак даний обов'язок нічим не забезпечується і його невиконання не тягне за собою ніяких юридичних наслідків. Через що на практиці КТС, досить часто, взагалі не створюються. Проблема полягає у тому, що: по-перше, у створенні КТС зацікавлений, перш за все, трудовий колектив, який на сьогодні не можливо притягнути до відпо-

відальності за невиконання законодавчих приписів; по-друге, роботодавець, за діючим законодавством не відіграє суттєвої ролі у питанні формування КТС – його обов'язки зводяться до її організаційно-технічного забезпечення. А отже він також не може бути відповідальним за невиконання законодавчих вказівок щодо створення даного органу. З цього приводу слушною видається думка А. Яресько, що комплектування КТС із представників найманих працівників підприємства без участі у цьому процесі роботодавця свідчить про те, що розгляд розбіжності буде здійснюватися особами, котрі матеріально або дисциплінарно у силу існуючого трудового договору є залежними від роботодавця і, отже, не зовсім вільними у своєму волевиявленні. З іншого боку – цей механізм функціонування КТС є порушенням прав роботодавця, оскільки він виявляється за законом позбавленим можливості брати участь у формуванні КТС, що може негативно відбитися на можливості відстоювання ним своєї позиції [1, с. 54; 2, с. 217].

У вищезгаданому проекті ТК України встановлено, що комісії з трудових спорів утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників. Кількісний склад комісії з трудових спорів визначається за взаємною домовленістю між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) за умови включення до складу зазначеної комісії рівної кількості представників від роботодавця та працівників. Представники від роботодавця призначаються до комісії з трудових спорів наказом (розпорядженням) роботодавця. Представники від працівників обираються до комісії з трудових спорів загальними зборами (конференцією) членів первинної профспілкової організації або загальними зборами працівників [3].

Ми цілком згодні із тим, що формування КТС має відбуватися на паритетних засадах. За таких умов, на наше переконання, відповідальність за незабезпечення діяльності КТС на підприємстві (в установі, організації) доцільно покласти на роботодавця. Адже по-перше, роботодавець повинен дбати про права і законні інтереси у сфері праці осіб, з якими він перебуває у трудових правовідносинах, а наявність даного органу (тобто КТС) – це важлива гарантія захисту зазначених трудових прав та інтересів найманих працівників. По-друге, будучи представленим у КТС на паритетних засадах, роботодавець отримує реальну можливість відстоювати і доводити через даний орган правомірність своїх дій по відношенню до найманого працівника. Тобто сам роботодавець має бути зацікавленим у створенні КТС. По-третє, маючи адміністративно-владні повноваження по відношенню до трудового колективу, роботодавець повинен забезпечити виконання цим колективом законодавчих вказівок щодо створення КТС. Відповідно відсутність КТС на підприємстві, в установі, організації має розцінюватися так, що роботодавець не вжив усіх заходів щодо забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників.

Ще одним важливим моментом є питання про передумови звернення найманого працівника із заявою до КТС. Йдеться про те, що відповідно до діючого КЗпП комісія по трудових спорах розглядає заяву найманого працівника у випадку, якщо він не зміг самостійно або за участю профспілкової організації владнати наявні між ним і роботодавцем розбіжності в ході безпосередніх переговорів з останнім. Аналогічна за змістом норма міститься й у проекті ТК України, а саме: «працівник може звернутися до комісії з трудових спорів із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника» [3]. Перш за все слід відмітити як позитивний момент те, що у даному проекті чітко визначений граничний термін, в який сторони мають врегулювати свої розбіжності – два тижні з моменту звернення працівника до роботодавця із претензією, заявою. Такий підхід покликаний унеможливити зволікання та затягування вирішення спору з боку роботодавця. Однак, механізму (порядку, форми) реалізації зазначених переговорів не встановлено. Крім того сама обов'язковість проведення даної примирної процедури нічим не забезпечена. З цього приводу варто відмітити позицію, висловлену Д. В. Шевченко. Правник наголошує, що абсолютно необхідним створення спеціального правового механізму щодо розгляду вимог найманого працівника, які виникають у зв'язку з виникненням розбіжностей між сторонами індивідуальних трудових відносин, включаючи звернення працівника та безпосередній переговорний процес між сторонами. Вказаний механізм, на думку автора з повинен передбачати наступні складові: направлення (пред'явлення) вимог працівника уповноваженій особі, в компетенції якої знаходиться вирішення вимог найманого працівника, встановлення строків та порядку розгляду вимог найманого працівника уповноваженою на те особою в компетенції якої знаходиться вирішення вимог працівника, встановлення порядку задоволення чи відмови в задоволенні вимог найманого працівника, інформування працівника що до результату розгляду звернення тощо [4, с. 446-447]. Було б за доцільне, продовжує, Д. В. Шевченко, законодавчо закріпити терміни розгляду вимог найманого працівника, які повинні бути мінімально короткими і не перевищувати п'ятиденний термін. Також повинна бути передбачена письмова форма інформування працівника. Є за доцільним встановлення дисциплінарної та адміністративної відповідальності уповноваженої особи за нерозгляд або несвочасний розгляд з погляду його вимог та його інформування. Таким чином закріплення правового механізму розгляду звернення працівника при виникненні розбіжностей між працівником і власником або уповноваженим органом (роботодавцем), проведення безпосередніх переговорів надасть змогу не лише попередити виникнення індивідуальних трудових спорів, але й захистити права та інтереси, як найманого працівника, так і роботодавця [4, с.447].

В цілому згодні із тим, що необхідно визначити порядок проведення переговорів найманого працівника із роботодавцем, в разі виникнення між ними розбіжностей, особливо важливим моментом, на нашу думку, є закріплення письмової форми фіксації їх основних етапів. Адже саме документи є підтвердженням того, що такі переговори відбулися, і не призвели до вирішення конфлікту, або ж, що вони були ініційовані працівником, втім роботодавець у встановлений строк не вжив ніяких заходів щодо мирного врегулювання розбіжностей. Існуючу точку зору щодо доцільності встановлення відповідальності (адміністративної чи дисциплінарної) за небажання, відмову роботодавця вести такі переговори не підтримуємо, оскільки дана процедура не є зобов'язуючою для роботодавця – вона має виключно примирний характер. Тобто працівник повідомляє роботодавця про наявні у нього претензії до останнього і пропонує, таким чином, вирішити їх шляхом переговорів. Роботодавець же, у свою чергу, або вступає у такі переговори, або може відмовитися від них – негативним наслідком для нього, у такому разі, буде передання розбіжностей, після закінчення строку на переговори, до КТС або суду, залежно від характеру спору та бажання працівника.

Що ж стосується обов'язковості проведення таких переговорів, то на нашу думку у законодавстві слід передбачити, що у випадку, якщо розбіжності виникли з приводу встановлення умов праці, то зазначені переговори, факт їх проведення, має бути обов'язковою передумовою звернення до КТС. Тобто уникнення працівником таких переговорів є підставою для повернення заяви. Якщо ж переговорний процес не відбувався через його ігнорування роботодавцем, і якщо є документи, що підтверджують ініціацію таких переговорів найманим працівником, то у такому разі КТС не має права відмовляти у розгляді спору.

Щодо спорів із юридичним змістом, тобто з приводу правомірності застосування законодавства про працю, то вони, на наше переконання, мають прийматися до розгляду у КТС незалежно від того велися по ним переговори, чи ні. Така наша позиція пояснюється тим, що зазначені переговори, це, фактично, форма самозахисту найманим працівником своїх прав і законних інтересів у сфері праці. А самозахист не позбавляє і не обмежує суб'єкта у його праві звернутися за захистом своїх суб'єктивних прав та законних інтересів у компетентний орган.

Наступний аспект вирішення індивідуальних трудових спорів у позасудовому порядку, який, на нашу думку, потребує вдосконалення, є строки розгляду такого спору у КТС. В цілому передбачений у законодавстві термін – 10 днів є цілком виправданим з позиції оперативності вирішення справ. Разом із тим, у ряді випадків такий строк є недостатнім. Серед дослідників немає єдиної позиції з цього приводу, так, наприклад, В. В. Жернаков та ін. пишуть, що на практиці розгляд заяви у десятиденний строк не завжди можливий і часто порушується, наприклад, через відкладення засідань комісії, відсутність

кворуму, а також те, що члени комісії по трудових спрах найчастіше не є професійними юристами, і їм потрібно значно більше часу, щоб з'ясувати суть спору та вивчити положення законодавства, які застосовуються для його вирішення. Водночас через порушення комісією по трудових спрах установленого терміну розгляду заяв не можна ставити під сумнів правомірність ухваленого цією комісією рішення [5, с. 27]. В.О. Кабанець також вважає, що десятиденний строк, на наш погляд, не є достатнім для розгляду та вирішення скарги, адже члени КТС не професійні судді. Найбільш оптимальним, на нашу думку, є двотижневий термін розгляду [6, с. 124]. У свою чергу В. В. Лаоз наголошує на тому, що збереження 10-ти денного терміну є доцільним й надалі. Заперечуючи вище наведеним точкам зору, правник зазначає, що члени комісії, будучи працівниками підприємства, які знають специфіку виробництва, особливості відносин із застосування найманої праці на ньому, а також порядок правового регулювання цих відносин локальними нормативними актами, здатні досить швидко усвідомити суть спору або конфлікту й розібратися з чинними правовими приписами, які регулюють спірну ситуацію. Тому десятиденний термін, встановлений для розгляду індивідуального трудового спору або конфлікту в юрисдикційному органі, який діє на виробництві, є досить реальним і обґрунтованим [2, с. 226].

На наше переконання 10 днів, як базовий строк для розгляду індивідуальних трудових спорів має залишитися, перш за все для того, щоб забезпечити оперативність (швидкість) їх вирішення. У той же час, з метою недопущення нехтування об'єктивністю та повнотою розгляду спору на користь оперативності його вирішення, слід передбачити за КТС право, в разі необхідності, продовжувати зазначений строк до двох тижнів, тобто 14-ти днів.

Слід відмітити, що у проекті ТК України з приводу даних строків зазначається наступне: «комісія з трудових спорів повинна розглянути індивідуальний трудовий спір у десятиденний строк з дня подання працівником заяви. У разі складності спору комісія має право продовжити цей строк, але не більш як до 15 календарних днів» [3].

Також вбачається цікавою позиція, яку пропонує В. В. Лазор. Юрист пише, що у ст. 226 КЗпП є вказівка на те, що при повторній неявці працівника на засідання комісії без поважних причин – справа знімається з розгляду. Але немає жодних правових приписів щодо того, у які терміни повинен бути розглянутий спір або конфлікт, якщо працівник відсутній на засідання КТС із поважної причини (хвороба, відрадження та ін.). У силу зазначеного необхідно передбачити можливість переривання терміну розгляду індивідуального трудового спору або конфлікту комісією. Слід встановити, що засідання КТСК з розгляду індивідуального трудового спору або конфлікту має бути призначено у термін, не пізніше десяти днів з моменту звернення зацікавленої сторони. У випадку ж неявки працівника на засідання цей термін повинен перериватися й повторне засідання

з даної справи має бути призначено протягом десяти днів з дня, коли засідання комісії було відкладене через неявку працівника. При повторній неявці працівника без поважних причин КТСК повинна зняти справу з розгляду. У випадку ж неявки працівника у засідання з поважної причини термін також слід вважати перерваним. І нове обчислення терміну повинно починатися з моменту припинення обставин, які перешкоджають появі працівника у засіданні. Таким чином, буде забезпечена швидкість розгляду спору або конфлікту, які виникли, дотримання встановленого для розгляду справи терміну, а також усунута правова невизначеність щодо терміну розгляду справи у випадку неявки працівника на засідання комісії з поважної причини [2, с. 226].

Далі, вважаємо, що з метою забезпечення належної якості та ефективності вирішення в КТС індивідуальних трудових спорів, необхідно передбачити у діючому законодавстві відповідальність осіб за невиконання вказівок, рішень даного органу, спрямованих на забезпечення об'єктивності, всебічності та повноти вирішення спору (неявка свідка без поважної причини, ненадання запитуваних документів тощо).

І останні два аспекти, на які ми вважаємо за потрібне звернути увагу у межах даного дослідження стосуються прийняття та виконання рішень КТС за результатами розгляду спору. Щодо першого: на наше переконання, необхідно закріпити у законодавстві,

що Голова КТС має обиратися із її членів обраних до неї працівниками. Це пояснюється тим, що у випадку розподілу голосів порівну, під час прийняття рішення, доцільним буде, якщо воно вважатиметься прийнятим на користь тієї сторони, за яку проголосував Голова. Такий підхід, на нашу думку, є додатковою гарантією захищеності КТС під час її діяльності і, особливо, на стадії прийняття рішення по справі, від адміністративного тиску з боку роботодавця.

Щодо виконання рішень КТС, то на наше переконання у КЗпП необхідно закріпити, що у випадку невиконання роботодавцем рішення КТС протягом встановленого строку у добровільному порядку, і не подання ним скарги до суду, найманий працівник має право не пізніше трьох місяців з моменту спливу строку на добровільне виконання роботодавцем зазначеного рішення, звернутися із відповідним посвідченням, до державної виконавчої служби або приватного виконавця.

Висновок. Завершуючи зазначимо, що приведені у даному науковому дослідженні проблемними моментами не вичерпується коло недоліків організаційно-правового механізму позасудового вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні. Втім, повноцінна реалізація запропонованих нами вище по тексту зауважень і рекомендацій має, на нашу думку, значним чином підвищити якість, ефективність та дієвість даного механізму.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Яресько А. Доцільність функціонування комісії з трудових спорів // Право України. – 1998. – № 4. – С. 53-55, 66.
2. Лазор, В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В.В. Лазор. – Луганськ, 2005. – С. 316.
3. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
4. Проблеми вдосконалення законодавства з вирішення індивідуальних трудових спорів Комісією з Трудових Спорів (КТС) / Д.В. Шевченко // Держава і право. – 2010. – Вип. 50. – С. 443-448.
5. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. / авт.: П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець; за заг. ред. В.В. Жернакова. – Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – 110 с.
6. Кабанець В. О. Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні : дис. ... канд. наук: 12.00.05. – 2009. – С. 189.

УДК 349.2

ЗНАЧЕННЯ ПІДЗАКОННОГО НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

THE SIGNIFICANCE OF SUB-LEGAL NORMATIVE-LEGAL REGULATION OF PROCEDURAL LEGAL RELATIONS IN LABOR LAW OF UKRAINE

Чумаченко І.М.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права
Запорізького національного університету

У статті розглянуто підзаконне нормативно-правове регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України. Важливість підзаконного регулювання пояснюється декількома факторами: по-перше, вони покликані уточнити та роз'яснити положення нормативно-правових актів, що мають вищу юридичну силу; по-друге, дозволяють більш детально врегулювати відповідні правовідносини. Акцентовано увагу, що на підзаконному рівні нормативно-правового регулювання найбільш детально регулюються правовідносини, що виникають в процесі вирішення колективних трудових спорів.

Ключові слова: нормативно-правовий акт, підзаконне регулювання, процесуальні правовідносини, трудове право.